

Redegjørelse åpenhetsloven

Jobzone AS konsern 2023

1. Innledning

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Jobzone skal hvert år redegjøre for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjøre denne. I tillegg skal selskapet regelmessig, eller ved vesentlig endringer, vurdere sine leverandører opp mot brudd på grunnleggende menneskerettigheter.

Det er Jobzone AS som på vegne av konsernet administrerer leverandørkjeden og påser at alle selskap i kjeden etterlever åpenhetslovens bestemmelser. Denne rapporten redegjør for aktsomhetsvurderingene konsernet har gjennomført. I rapporten framkommer tiltakene som er vurdert og iverksatt for å redusere risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede.

2. Rapporteringsplikt

Selskapet og konsernet har hovedkontor i Nydalen i Oslo, og er hjemhørende i Norge.

Selskaper som har børsnoterte verdipapirer eller oppfyller to av følgende tre kriterier: Salgsinntekter over 70 millioner, og balansesum på 35 millioner, og over 50 ansatte, er rapporteringspliktige etter åpenhetsloven. Jobzone innfrir alle disse vilkårene og er derfor rapporteringspliktig.

3. Ansvar

Administrerende direktør har øverste ansvar for at loven er oppfylt og delegerer mandat til utførende medarbeider(e).

HR- og økonomi avdeling er ansvarlig for praktisk gjennomføring og koordinering, inkludert identifisering av risiko/avvik, tiltak og oppfølging av effekt. Dersom hensiktsmessig delegeres dette ansvaret til nærmeste fag-/leverandøransvarlig. Hr-avdelingen er likevel ansvarlig for at oppdaterte rapporter mottas, arkiveres og følges opp. Ansvar, mandat og retningslinjer er forankret hos styret.

4. Risikoakseptanse og ambisjonsnivå

Vi aksepterer ingen brudd på grunnleggende menneskerettigheter internt eller eksternt. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere som et minimum tilbyr anstendige arbeidsforhold i tråd med nasjonale lover og/eller internasjonale konvensjoner.

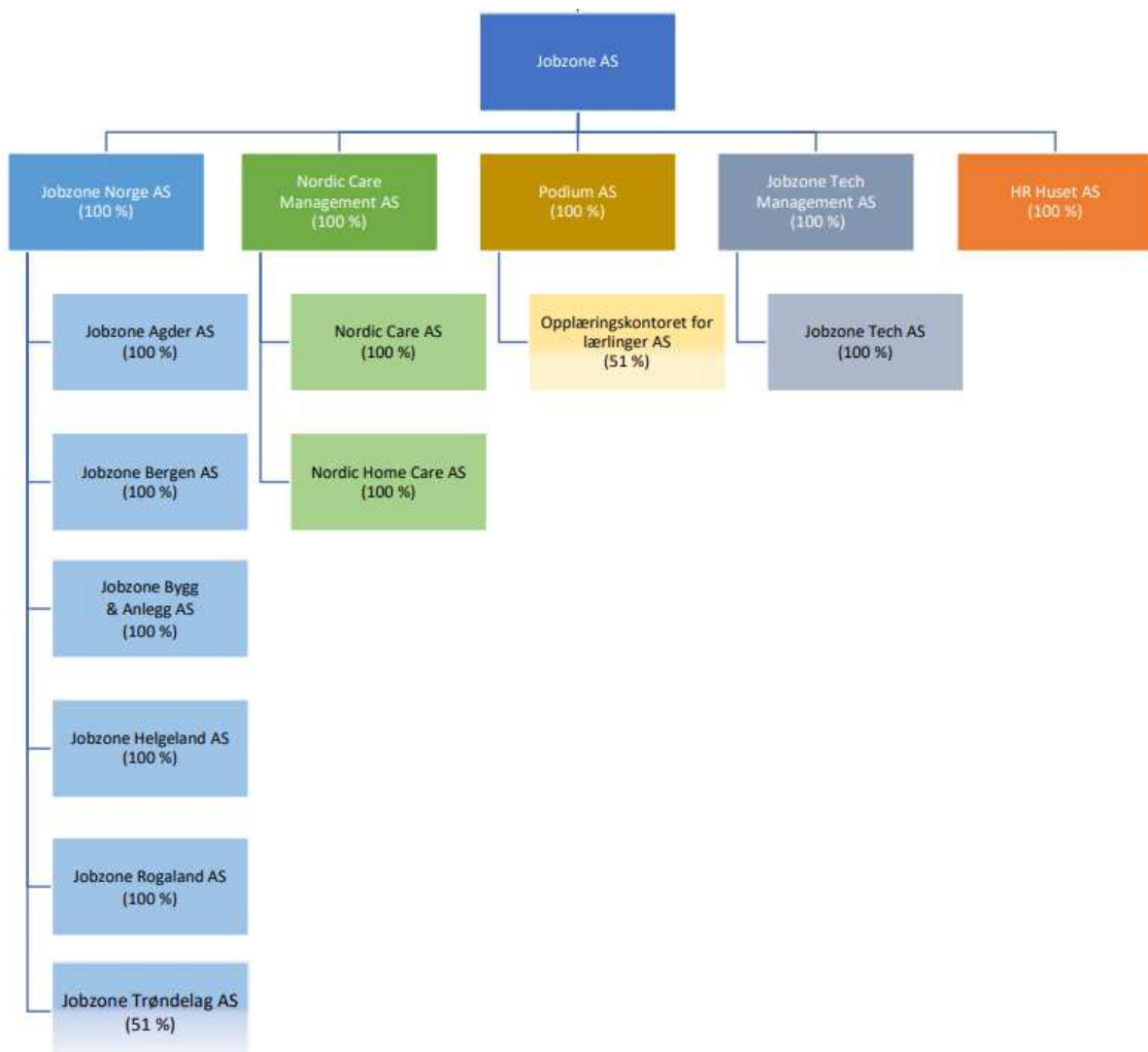
I tilfeller hvor det avdekkes avvik skal vi aktivt arbeide for utbedring av dette. Gjennom dialog med leverandør/samarbeidspartner skal tiltak forsøksvis iverksettes og deretter følges opp. Oppsigelse av avtaler/kontrakter skal skje kun i tilfeller hvor tiltak ikke har tilstrekkelig effekt. Ved alvorlige avvik skal dette rapporteres til Forbrukertilsynet.

5. Selskapets organisering og driftsområde

Jobzone er en del av Jobandtalent, den raskest voksende aktøren i rekrutterings- og bemanningsbransjen globalt, med hovedkontor i Madrid og virksomheter i de største europeiske markedene, USA og Sør-Amerika.

I Norge er Jobzone representert med morselskapet Jobzone AS og datterselskapene Jobzone Norge AS, Jobzone Tech AS, HR-huset AS, Podium AS og Nordic Care AS. De enkelte selskapene er spesialiserte innenfor hvert sitt felt, noe som gjør at konsernet samlet sett har bred kompetanse på alle aspekter innen personal, rekruttering og omstilling.

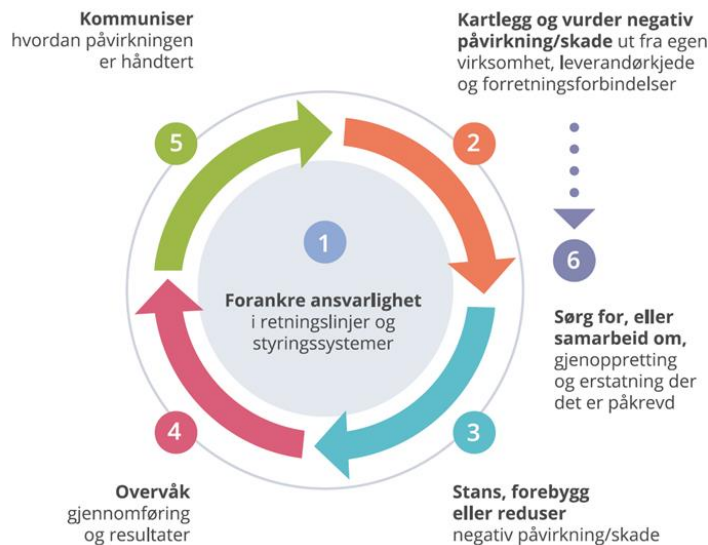
Det er Jobzone AS som på vegne av konsernet administrerer leverandørkjeden og påser at alle selskap i kjeden etterlever åpenhetsloven bestemmelser. Jobzone AS leverer tjenester til sine datterselskap som inkluderer innkjøp fra en rekke leverandører stort sett fra Norge, men også noe fra utlandet.



Selskapene i konsernet benytter seg av mange av de samme leverandører og alle selskaper kjøper konserntjenester fra morselskapet. Det gjør at det er små forskjeller i hva som kjøpes inn og hvilke leverandører som benyttes hos de ulike konsernselskaper.

6. Aktsomhetsvurdering

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Jobzone sørger for at selskapet har oversikt over og vurderer risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktiviteter og foretningsforhold. Ansvar for åpenhetsloven i vårt selskap ligger under avdelingen HR.

For oppfyllelse av lovverket er det etablert en prosjektgruppe. Denne gruppen har bestått av representanter fra HR og økonomi. Prosjektgruppen har gjennomført ett møte i 2023 og ett i ledergruppen.

Konsernet bruker som verktøy House of controll i sitt kartlegging og administrasjonsarbeid med åpenhetsloven.

Selskapet har jobbet ut fra de seks stegene i aktsomhetsvurderingen (se figur).

Beskrivelse av aktiviteter og funn for hvert steg i aktsomhetsvurderingen;

Steg 1 - Forankre ansvarlighet

- Forankret i HR og økonomiavdelingen.
- Utvikle rutiner og retningslinjer
- Gjennomgang av relevante interne og eksterne dokumenter og systemer. (Leverandørreklæring, etiske retningslinjer, antikorrupsjonsretningslinjer og varslingsrutiner)

Steg 2 – Kartlegg og vurder negativ påvirkning

- I 2023 tilkom det 115 nye leverandører i konsernselskapene. Vi brukte følgende prinsipp for å kartlegge og vurdere utvalg av leverandører med høy risiko.
 - Produkt: Produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter – DFØs høyrisikoproduktliste.
 - Geografi: Utenom de norske leverandørene har selskapet noen få utenlandske leverandører. Vi valgte å ta med alle ikke-Norske leverandører i videre undersøkelse.
 - Forbruk (fakturert verdi)
- Basert på utvalget, sendte vi ut egendefinert leverandørreklæring for å innhente informasjon. Erklæring ble sendt til 21 leverandører. De vil bli fortløpende fulgt opp og vi vil jobbe systematisk for å innhente svar. (se pkt 8 tiltak)

Steg 3 – Stans, forebygg eller reduser

I arbeidet så langt (mars 24) har vi ikke grunnlag for å si at det foreligger eller er mistanke om brudd på menneskerettigheter eller anstendig arbeidsforhold.

Se pkt 8 tiltak.

Steg 4 – Overvåk gjennomføring av resultater

Vi har følgende plan;

- Utvikle selskapest innkjøpssystem for kategorisering av leverandører for å lettere identifisere og kartlegge risiko.
- Leverandør oppfølging og sikre at flere leverandører signerer leverandørreklæring.
- Oppsøke nettsider til leverandører for å innhente informasjon direkte fra leverandørenes egne publiserte redegjørelser om Åpenhetsloven.

Steg 5 – Kommuniser hvordan påvirkning er håndtert

Jobzone benytter kartleggingen aktivt til å styrke sitt arbeid med åpenhetsloven. Redegjørelsen er lett tilgjengelig på våre nettsider. Arbeidet med åpenhetsloven redegjøres for i styrets gjennomgang.

Steg 6 – Sørg for, eller samarbeid om gjenoppretting.

Siste steget i aktsomhetsvurderingen er ikke relevant i årets redegjørelse fordi vi ikke har avdekket vesentlige funn som krever ytterligere handling.

Omfang: Vi praktiserer en risikobasert tilnærming som er basert på forholdsmessighetsprinsippet i åpenhetsloven. Prosessene og rutineene i arbeidet med åpenhetsloven er knyttet til viksomhetens foretningsvirksomhet, leverandørkjede og foretningspartnere.

Avgrensning: Vi utfører ikke aktsomhetsvurderinger i våre deleide selskaper. Begrensning på leverandører med innkjøp under 5.000,- og eller færre innkjøp enn 2 stk for en periode på 12 mnd.

7. Funn og resultater

Selskapet har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Selskapet har heller ikke avdekket vesentlig risiko for brudd/negative konsekvenser. Vi opplever at dialog med leverandørene er viktig og at de i hovedsak følger lov og regler, men har manglende rutiner på dokumentasjon. Det er derfor viktig at dette blir etterspurt slik at de kan forbedre sine rutiner.

Ut i fra manglende erklæringer fra 71 leverandører gjennomførte vi manuell kontroll av deres hjemmeside. Der fant vi at 54 hadde redegjort for sin aktsomhetsvurdering iht åpenhetsloven.

De leverandørene som vi ikke fant opplysninger er under kriteriene i lovens bestemmelser (antall ansatte, omsetning, balanse) Vår vurdering av de 17 siste leverandørene er at de leverer tjenester og produkter som ikke er forbundet med høy risiko.

8. Tiltak

Vi jobber kontinuerlig med risikovurdering av selskapets aktiviteter og bruk av leverandører. Vi har identifisert flere konkrete tiltak for arbeidet fremover.

- Vi skal videreutvikle aktsomhetsvurderingen på bakgrunn av erfaringene vi gjør.
- Vi skal opprettholde kompetansen internt i vårt selskap på ansvarlig innkjøpspraksis.
- Vi skal oppdatere retningslinjer for arbeid med åpenhetsloven på bakgrunn av de erfaringene vi gjør.
- Basert på aktsomhetsvurderingen steg 2 så revideres leverandørene gjennom utfylling av signert leverandørklæring. Skjemaet omfatter bestemmelser i Åpenhetsloven.
- Oppsøke nettsider til leverandører for å innhente informasjon direkte fra leverandørenes egne publiserte redegjørelser om Åpenhetsloven.
- I tilfeller hvor vi selv oppdager avvik eller mottar observasjoner/rapporter om avvik/brudd skal leverandør kontaktes slik at vi sikres nærmer innsyn.

9. Kontaktinformasjon

Ved behov for mer informasjon, se www.jobzone.no eller ta kontakt ved å sende skriftlig henvendelse til: post@jobzone.no

Styret – Oslo 8. mars 2024

Felipe Navio Garcia
Styrets leder

Thor Ørbeck-Nilssen
Styremedlem

Anastasios Tassos Karamouzis
Styremedlem

Espen Hem Jakobsen
Daglig leder

Deltakere

JOBZONE AS 980 714 535 Norge

Signert med E-signere

Thor Ørbeck-Nilssen
thor@jobzone.no
+4791663313

11-03-2024 15:01:09 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 80.232.8.162

Signert med E-signere

Espen Hem Jakobsen
espen@jobzone.no

08-03-2024 16:36:15 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 185.102.31.242

Signert med E-signere

Tassos Karamouzis
tassos.karamouzis@jobandtalent.com

11-03-2024 13:07:34 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 85.230.168.188

FELIPE NAVIO GARCIA Norge

Signert med E-signere

Felipe Navio Garcia
felipe.navio@jobandtalent.com

08-03-2024 22:48:32 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 80.28.203.184